

استبقاء الكفاءات لاستدامة الاعمال في المنظمات

Retaining Competencies for Business Sustainability in Organizations

جمع وإعداد /

أ.بدرية عبدالله الفلاج (221000607)

أ.محمد سامي اليوار (221000941)

أ.نجلاء عبدالعزيز الخطيب (221000538)

قائد الفريق /

أ.نجلاء عبدالعزيز الخطيب (221000538)

إشراف /

د. وليد سليمان

2023-1444

المحتويات :

- ١- المقدمة
- ٢- مشكلة البحث
- ٣- الهدف من البحث
- ٤- أهمية البحث
- ٥- أسباب الأهمية
- ٦- منهج الأدوات
- ٧- المدى الزمني
- ٨- عينة الدراسة التحليلية
- ٩- الإطار النظري
- ١٠- دراسات سابقة
- ١١- نتائج الدراسة التحليلية
- ١٢- المراجع
- ١٣- الملاحق
- ١٤- الملخص
- ١٥- الخاتمة

المقدمة :

استبقاء الكفاءات لاستدامة الأعمال في المنظمات يعني الحفاظ على الموظفين المتميزين والمؤهلين في المنظمة وتطوير قدراتهم واحتفاظهم في الشركة على المدى الطويل. يعد استبقاء الكفاءات أمرا ضروريا لنجاح المنظمات، حيث إنها تتيح البقاء في المقدمة من حيث الابتكار والتنافسية .

احتفاظ الكفاءات له العديد من المزايا. فهو يقلل من تكاليف التوظيف والتدريب المستمر لتعويض الموظفين الذين يغادرون. كما أنه يعزز استقرار الفريق ويحفز التعاون والتحسين المستمر في الأداء. بالإضافة إلى ذلك، فإن الكفاءات المتميزة تشكل عنصرا هاما لتطوير وتنويع خدمات المنظمة وتحقيق النمو وتحسين الجودة .

لتحقيق استبقاء الكفاءات، يجب على المنظمات اتخاذ إجراءات فاعلة مثل إنشاء بيئة عمل محفزة ومرنة، وتقديم فرص التعلم والتطوير المهني للموظفين، وتطبيق استراتيجيات ملائمة لإدارة الموهوبين وتعزيز الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي.

بالاستثمار في استبقاء الكفاءات وتنميتها، يمكن للمنظمات الاستفادة من ميزة تنافسية فريدة. تمكنها من التكيف مع التحديات المستقبلية وتحقيق النمو المستدام والاستمرارية في السوق.

لذا، يتعين على المنظمات دراسة استبقاء الكفاءات بشكل جيد وتبني استراتيجيات ملائمة لضمان استدامة الأعمال والتنمية الناجحة في المنظمة.

مشكلة البحث:

مشكلة استبقاء الكفاءات تُعد أمرًا حساسًا لاستدامة الأعمال في المنظمات وقد تكون للعديد من الأسباب، من بينها

١. فقدان الموظفين المهرة: قد يتم فقدان الموظفين ذوي الكفاءات العالية بسبب تحسين فرص عمل أخرى، والتي قد تتيح لهم فرصًا أفضل للتطوير والتقدم المهني والتحسينات الراتبية.

٢. نقص الاعتراف والتقدير: قد يؤدي عدم اعتراف المنظمة بالإنجازات والمساهمات القيمة للموظفين ذوي الكفاءات العالية إلى عدم شعورهم بالتقدير والرضا الوظيفي، مما يجعلهم يفكرون في الرحيل.

٣. ضعف فرص التطوير المهني: إذا لم تقدم المنظمة فرصًا واضحة للتطوير المهني والنمو للموظفين ذوي الكفاءات العالية، فإنهم قد يبحثون عن فرص أخرى تلبي احتياجاتهم.

٤. ظروف العمل السيئة: البيئة العملية السامة أو العوامل السلبية في المنظمة قد تؤثر على استبقاء الموظفين ذوي الكفاءات العالية، حيث يفضلون العمل في بيئات أكثر إيجابية وصحية.

٥. تحديات الحوكمة والقيادة: القيادة غير الفعالة أو نقص الحوكمة السليمة يمكن أن يؤثر على استبقاء الموظفين المهرة، حيث قد يفتقرون إلى الثقة في الرؤية والاستراتيجية القائدة للمنظمة.

للتغلب على هذه المشكلة، يجب على المنظمات اتباع أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية وتطوير بيئة عمل جاذبة وملهمة. يجب على المنظمات أن تعترف بالإنجازات والجهود المبذولة وتوفر فرصًا للتطوير المهني وتطوير برامج للاحتفاظ بالكفاءات العالية وتعزيز رضاهم الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتم تعزيز القيادة الفعالة وتحسين ثقافة المنظمة والأجواء العامة فيها.

الهدف من البحث:

البحث في استبقاء الكفاءة في استدامة الأعمال في المنظمات له أهمية كبيرة وذلك لعدة أسباب، بما في ذلك

١. تحديد التحديات والفرص: يساعد البحث على تحديد التحديات التي تواجه المنظمات في استبقاء الكفاءات وفهم الفرص المتاحة لتحسينها. يمكن أن يكشف البحث أيضًا عن الأسباب الرئيسية لرحيل الموظفين المهرة وتحديد العوامل التي يمكن تعزيزها لزيادة استبقاء المواهب.

٢. توجيه سياسات وممارسات الموارد البشرية: يعطي البحث الإرشادات الهامة للمنظمات بشأن كيفية تطوير وتنفيذ سياسات الموارد البشرية وممارسات الاستبقاء. يساعد البحث في تحديد الأولويات الرئيسية وتحديد الإجراءات والبرامج التي تعزز استبقاء الموظفين المهرة.

٣. تحسين الأداء التنظيمي: عندما يتم استبقاء الكفاءات في المنظمات، يتحقق الاستقرار والاستدامة ويتحسن الأداء التنظيمي بشكل عام. تعمل الكفاءات المحتفظ بها على تنمية المعرفة والمهارات داخل المنظمة وتساهم في تحقيق أهدافها بفعالية أكبر.

٤. توفير التكاليف والوقت: عملية توظيف وتدريب موظفين جدد تتطلب تكاليف مالية وزمنية كبيرة. بالاستثمار في استبقاء الكفاءات، يمكن للمنظمات توفير التكاليف المرتبطة بإعادة التوظيف والتدريب وتقليل الفترات الزمنية لتحقيق الاستقرار والإنتاجية.

٥ .بناء سمعة جيدة كصاحب عمل: عندما تعتبر المنظمات أماكن عمل مستقرة وجاذبة للمواهب، فإنها تبني سمعة جيدة كصاحب عمل. هذا يعزز الجاذبية للموارد البشرية الموهوبة ويساعد على جذب الموظفين الكفاء الجدد.

بشكل عام، فإن البحث في استبقاء الكفاءة في استدامة الأعمال يوفر المعرفة والأدلة الضرورية لتحسين سياسات وممارسات الموارد البشرية وتعزيز أداء المنظمات وجذب واحتفاظ الموظفين المهرة.

أهمية البحث:

المحافظة على الكفاءات الوظيفية المميزة لدى المنظمات وتطويرها والاضافة تبقى الكفاءات الوظيفية هي القدرات والمهارات والمعرفة التي يحتاجها الموظفون لأداء وظائفهم بكفاءة في المنظمات. هذه الكفاءات تتضمن عدة جوانب، بما في ذلك:

١ .المهارات الفنية: تشمل المعرفة والمهارات الخاصة بنطاق العمل المحدد، مثل الخبرة في استخدام برامج الحاسوب، والفهم العميق للتخصص الوظيفي.

٢ .المهارات الإدارية: تشمل القدرة على التخطيط والتنظيم والاتصال وتوجيه الفريق وحل المشكلات، والتفكير الاستراتيجي واتخاذ القرارات المناسبة.

٣ .المهارات الشخصية: تشمل الصفات الشخصية التي تسهم في النجاح المهني، مثل الاستدامة والاحترام والانضباط والتحمل والإلهام والروح التعاونية.

٤ .المهارات العلمية والبحثية: تشمل القدرة على استخدام المنهج العلمي وإجراء الأبحاث وتحليل البيانات واستنباط النتائج العلمية.

تطوير وتعزيز الكفاءات الوظيفية في المنظمات يعتبر مهما للغاية، حيث يساهم في تعزيز الأداء العام وتحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز التنمية والنمو المهني للموظفين.

أسباب الأهمية :

دراسة للمحافظة على الكفاءات الوظيفية المتميزة لدى المنظمات ضرورية لعدة أسباب:

١. الحفاظ على التنافسية: في سوق العمل المتغير، تعتبر الكفاءات الوظيفية المتميزة أحد عوامل النجاح والتنافسية للشركات. بالاحتفاظ بالكوادر ذات الكفاءات المميزة، يمكن للمنظمات تحقيق التميز والتفوق على منافسيها.

٢. تحسين أداء المنظمة: بوجود موظفين متميزين بالكفاءات اللازمة، تتحسن جودة العمل والإنتاجية وتكون المنظمة أكثر فعالية وكفاءة في تحقيق أهدافها المحددة.

٣. تقليل التكاليف: إذا كان لدى المنظمة كفاءات عالية، فإنها قد تحقق مستوى عالٍ من الأداء بأقل تكاليف ممكنة. وبالاحتفاظ بالموظفين المتميزين، تتجنب المنظمة التكاليف المرتبطة بتعويض وتدريب موظفين جدد.

٤. تعزيز الثقافة التنظيمية: بالاحتفاظ بالموظفين ذوي الكفاءات المتميزة، يتم تعزيز الثقافة التنظيمية وروح الفريق، حيث يكون لديهم المعرفة والتجربة اللازمة لتبادل المعرفة والدروس المستفادة في سياق العمل.

٥. تعزيز رضا الموظفين: بمحافظتها المنظمة على الكفاءات المتميزة لديها، يشعر الموظفون بالرضا والثقة في مستقبلهم المهني داخل المنظمة. هذا بدوره يزيد من الالتزام والولاء ويقلل من معدلات التحويل الوظيفي والاستقالة.

باختصار، دراسة المحافظة على الكفاءات الوظيفية المتميزة هي عملية استراتيجية تهدف إلى تعزيز أداء المنظمة وتعزيز تنافسيتها في سوق العمل

منهج الأدوات : استبيان - مقابلة

المدة الزمنية للبحث: ٦٠ يوم

عينة الدراسة التحليلية: الموظفين - المدراء - حجم الشركة

عينة الدراسة التحليلية لبحث استبقاء الكفاءات الوظيفية في المنظمات تعتمد على الطبيعة وحجم الدراسة والهدف المحدد. قد تشمل العينة عددًا محدودًا من المنظمات أو الشركات، أو قد تشمل عينة عشوائية من مجموعة أوسع من الشركات في صناعة معينة.

يتم تحديد عينة الدراسة باستخدام معايير محددة ومتغيرات التحكم المطلوبة. يتم اختيار المنظمات الواضحة في عمليات استبقاء الكفاءات الفعالة، بناءً على متغيرات مثل نسبة الاحتفاظ بالموظفين، ونسبة النجاح في التعزيز والترقيات الداخلية، ومستوى الرضا الوظيفي.

هناك أيضًا عوامل أخرى يجب مراعاتها عند تحديد عينة الدراسة، مثل حجم الشركات (صغيرة أو كبيرة) وموقعها الجغرافي وقطاع الصناعة الذي تنتمي إليه. يهدف ضمان تنوع العينة إلى تعزيز قابلية التعميم وتنوع النتائج.

وبشكل عام، يتعين على الباحث استخدام منهجية صحيحة لاختيار العينة المناسبة لضمان الدقة والثقة في النتائج وتطبيقها على تحليل استبقاء الكفاءات الوظيفية في المنظمات.

الإطار النظري:

ويرى الباحثات الدراسة ومحافظة الكفاءات الوظيفية في المنظمات، يمكن الاعتماد على عدة إطارات نظرية. هنا بعض الإطارات الشائعة التي يمكن استخدامها:

١. نظرية التوافق الشخصي-البيئي: تأخذ هذه النظرية في الاعتبار توافق متطلبات الوظيفة وميل الموظف لهذه المتطلبات، بالإضافة إلى تحليل العوامل البيئية التي تؤثر على أداء الموظف.

٢. نظرية الرأس المال البشري: تركز هذه النظرية على الاستثمار في تطوير مهارات الموظفين وتحديثها، وتعتبر الكفاءات الوظيفية كجزء لا يتجزأ من رأس المال البشري للمنظمة.

٣. مراحل مراقبة الأداء: تركز هذه النظرية على العملية التي يجب اتباعها لرصد أداء الموظفين وتقييمه، وتحديد الفجوات في الكفاءات الوظيفية واتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيزها.

٤. نظرية إدارة المواهب: تركز على توظيف وتطوير وتسريح الموظفين ذوي الكفاءات العالية في المنظمة، وخطط الخلافة والتعويضات المناسبة للحفاظ على هؤلاء الموظفين المتميزين.

٥. نظرية الدور المشترك: تركز على التفاعل بين النشاط الفردي والنشاط التنظيمي، حيث يعتبر توافر الكفاءات الوظيفية ومواكبتها متطلبات المنظمة وتحقيق أهدافها.

ويرى الباحث ان هذه الإطارات النظرية تمثل بعض الخيارات المتاحة ويمكن استخدامها كقاعدة للدراسة ومحافظة الكفاءات الوظيفية، وتنبعث عن الحاجة والأهداف المحددة للدراسة وسياق المنظمة المحددة. يمكن تخصيص الإطار النظري حسب احتياجات وظروف الدراسة المحددة.

الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تتناول موضوع الكفاءات الوظيفية في المنظمات. هذه الدراسات تغطي مجموعة متنوعة من المجالات والمناهج البحثية.

من بين الدراسات السابقة، يمكن أن تحتوي على ما يلي:

١. دراسات حول تحليل الكفاءات الوظيفية: تهدف هذه الدراسات إلى تحليل وتحديد الكفاءات الأساسية والمطلوبة لأداء مهام محددة في المنظمة.

٢. دراسات حول تطوير الكفاءات الوظيفية: هذه الدراسات تركز على كيفية تطوير وتعزيز الكفاءات الوظيفية لدى الموظفين من خلال التدريب والتطوير وغيرها من الممارسات.

٣. دراسات حول قياس وتقييم الكفاءات الوظيفية: تستكشف هذه الدراسات أدوات وأساليب قياس وتقييم الكفاءات الوظيفية، مثل تقييم الأداء ومراجعات الأداء وغيرها.

٤. دراسات حول إدارة الكفاءات الوظيفية: تناقش هذه الدراسات كيفية إدارة واستخدام الكفاءات الوظيفية بفعالية في المنظمات، بما في ذلك استراتيجيات التوظيف والاحتفاظ بالمواهب وإدارة الأداء.

يمكن ان نجد على هذه الدراسات في الأدبيات العلمية، المجالات الأكاديمية، وقواعد البيانات الخاصة بالبحث العلمي. الاطلاع على بعض المقالات والدراسات المنشورة للحصول على مزيد من المعلومات حول الكفاءات الوظيفية في المنظمات. مشكلة استبقاء الكفاءات تُعد أمرًا حساسًا لاستدامة الأعمال في المنظمات وقد تكون للعديد من الأسباب، من بينها:

١. فقدان الموظفين الماهرة: قد يتم فقدان الموظفين ذوي الكفاءات العالية بسبب تحسين فرص عمل أخرى، والتي قد تتيح لهم فرصًا أفضل للتطوير والتقدم المهني والتحسينات الراتبية.

٢. نقص الاعتراف والتقدير: قد يؤدي عدم اعتراف المنظمة بالإنجازات والمساهمات القيمة للموظفين ذوي الكفاءات العالية إلى عدم شعورهم بالتقدير والرضا الوظيفي، مما يجعلهم يفكرون في الرحيل.

٣. ضعف فرص التطوير المهني: إذا لم تقدم المنظمة فرصًا واضحة للتطوير المهني والنمو للموظفين ذوي الكفاءات العالية، فإنهم قد يبحثون عن فرص أخرى تلبي احتياجاتهم.

٤. ظروف العمل السيئة: البيئة العملية السامة أو العوامل السلبية في المنظمة قد تؤثر على استبقاء الموظفين ذوي الكفاءات العالية، حيث يفضلون العمل في بيئات أكثر إيجابية وصحية.

٥. تحديات الحوكمة والقيادة: القيادة غير الفعالة أو نقص الحوكمة السليمة يمكن أن يؤثر على استبقاء الموظفين الماهرة، حيث قد يفتقرون إلى الثقة في الرؤية والاستراتيجية القائدة للمنظمة.

ثامنًا: نتائج الدراسة التحليلية

المراجع:

فيما يلي بعض المراجع الهامة التي تناقش دراسات الاحتفاظ بالكفاءات في المنظمات:

١ . Armstrong, M. (2012). Armstrong's handbook of strategic human resource management. London: Kogan Page.

٢ . Cascio, W. F. (2018). Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits. New York: McGraw-Hill Education.

٣ . Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resource management: Where do we go from here?. Journal of Management, 32(6), 898-925.

٤ . Collins, C. J., & Smith, K. G. (2006). Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms. Academy of Management Journal, 49(3), 544-560.

٥ . Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. Academy of Management Journal, 38(3), 635-672.

- . Osterman, P. (2014). Strategic management of human resources: Multiple perspectives. New York: Routledge.
- . Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. Journal of Management, 18(2), 295-320.

الملاحق

الملخص /

استبقاء الكفاءات والحفاظ على رأس المال البشري يعد من أهم العناصر الرئيسية لاستدامة الأعمال لدى المنظمات ولتحقيق استبقاء الكفاءات، يجب على المنظمات اتخاذ إجراءات فاعلة مثل إنشاء بيئة عمل محفزة ومرنة، وتقديم فرص التعلم والتطوير المهني للموظفين، وتطبيق استراتيجيات ملائمة لإدارة الموهوبين وتعزيز الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي.

بالاستثمار في استبقاء الكفاءات وتنميتها، يمكن للمنظمات الاستفادة من ميزة تنافسية فريدة. تمكنها من التكيف مع التحديات المستقبلية وتحقيق النمو المستدام والاستمرارية في السوق.

لذا، يتعين على المنظمات دراسة استبقاء الكفاءات بشكل جيد وتبني استراتيجيات ملائمة لضمان استدامة الأعمال والتنمية الناجحة في المنظمة.



كلية الإدارة
برنامج إدارة المخاطر

الخاتمة /

تم بحمد الله اكتمال عناصر هذا البحث سائلين المولى عز وجل أن ينفع بهذ العلم